

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB II**

### **TINJAUAN TEORITIS**

#### **A. Kualitas Kehidupan Bekerja**

##### **1. Definisi Kualitas Kehidupan Bekerja**

Ivancevich dan Matteson (1999) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan bekerja adalah konsep umum yang berhubungan dengan beberapa aspek dari pengalaman kerja yang meliputi beberapa faktor antara lain: manajemen, gaya pengawasan, kebebasan dan otonomi untuk membuat keputusan terhadap pekerjaan, pemuasan kebutuhan psikis terhadap lingkungan sekitar, keamanan kerja, kepuasan jam kerja, dan tugas penting.

Menurut Cascio (2003) kualitas kehidupan bekerja karyawan merupakan salah satu tujuan penting dalam memenuhi kebutuhan dan keinginan pegawai. Cascio (2003) mengatakan bahwa kualitas kehidupan bekerja dapat didefinisikan sebagai persepsi individu tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Ada dua pandangan mengenai maksud dari kualitas kehidupan bekerja. Pertama, kualitas kehidupan bekerja adalah sejumlah keadaan dan praktek dari organisasi (contoh: pengayaan penyelia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi kerja yang aman). Sementara yang kedua, kualitas kehidupan bekerja adalah persepsi karyawan bahwa individu ingin rasa aman, individu merasa puas, dan mendapatkan kesempatan untuk tumbuh dan berkembang sebagai layaknya manusia.

Dessler (2002) menegaskan definisi kualitas kehidupan kerja sebagai suatu keadaan yang mana individu dapat memenuhi segala kebutuhan yang

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dibutuhkan melalui bekerja dalam sebuah organisasi. Sumarsono (2004) menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja memberikan harapan terhadap kepuasan pekerja mengenai kebutuhan-kebutuhan personil untuk memperkaya pengalaman dalam organisasi. Filosofi dasar dari konsep tersebut adalah peningkatan kualitas kehidupan kerja berasal dari semua *effort* pada setiap level organisasi untuk mendapatkan *human dignity* (sesuatu yang sangat bernilai) dan *growth* (pertumbuhan). Greenhaus (1987) menjelaskan kualitas kehidupan kerja menjadi semakin penting untuk diteliti setelah adanya bukti yang menunjukkan bahwa seorang karyawan yang bahagia adalah karyawan yang produktif, berdedikasi dan loyal.

Dari definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka kualitas kehidupan bekerja dapat didefinisikan sebagai persepsi ibu terhadap lingkungan organisasi tempat bekerja, dimana organisasi berupaya untuk memberikan kesesuaian antara ibu sebagai karyawan, teknologi, pekerjaan dan lingkungan dengan cara mengembangkan lingkungan kerja yang aman dan kondusif, sehingga tercipta keseimbangan antara tuntutan kehidupan pribadi dan tuntutan pekerjaan ibu.

## **2. Komponen Kualitas Kehidupan Kerja**

Cascio (2003) menguraikan sembilan komponen kualitas kehidupan kerja yang dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Keterlibatan karyawan

Menurut Werther dan Davis (1996) keterlibatan karyawan terdiri dari berbagai metode sistematis yang memberdayakan karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan terkait dengan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pekerjaannya dan hubungan dengan pekerjaannya dan organisasi. Dengan adanya partisipasi karyawan akan menciptakan rasa tanggung jawab dari setiap individu. Selain itu keterlibatan karyawan dapat memunculkan rasa memiliki terhadap organisasi dimana karyawan bekerja.

b. Kompensasi yang seimbang

Kompensasi sangat berhubungan dengan karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran hasil pekerjaan karyawan tersebut. Besar kecilnya kompensasi mempengaruhi prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Tujuan adanya sistem kompensasi adalah menarik, menahan, dan memotivasi karyawan demi mencapai keadilan antara karyawan dan organisasi. Dengan demikian, kompensasi merupakan salah satu motivator bagi karyawan untuk merasa puas terhadap apa yang diberikan perusahaan atas pekerjaannya.

c. Rasa aman terhadap pekerjaan

Menurut Cascio (2003) rasa aman karyawan terhadap pekerjaan dapat diwujudkan oleh organisasi dalam bentuk pensiun dan status karyawan. Dengan adanya kepastian status kepegawaian diharapkan karyawan tersebut akan bekerja secara sungguh-sungguh. Selain itu pemberian jaminan sosial merupakan hal yang penting dalam mencapai target organisasi di tengah persaingan yang ketat saat ini.

d. Keselamatan lingkungan kerja

Tiap organisasi wajib menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat serta memenuhi syarat dan standar kerja supaya tidak terjadi pekerjaan pada saat bekerja. Banyak komponen yang ada di

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungan kerja, salah satunya lingkungan sosio-psikologis yang harus dipelihara sehingga kondusif atau memberikan pengaruh positif bagi kesehatan keselamatan kerja karyawan. Selain itu, lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi bagi karyawan untuk senantiasa menjaga keselamatan dan keamanan saat menjalankan pekerjaan.

e. Rasa bangga terhadap institusi

Rasa bangga terhadap institusi dapat diciptakan oleh organisasi kepada karyawannya dengan cara memberikan kesempatan untuk meningkatkan citra positif bagi organisasi dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Cascio (2003) rasa bangga terhadap institusi dapat diimplementasikan dengan cara memperkuat identitas dan citra organisasi, meningkatkan partisipasi masyarakat serta meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan.

f. Pengembangan karir

Setiap perusahaan pasti menginginkan karyawannya terus berkembang sehingga membawa dampak positif bagi perusahaan. Pengembangan karir dapat dilakukan dengan mengadakan pendidikan dan pelatihan, evaluasi dan promosi jabatan. Jenjang karir di suatu organisasi membuat karyawan lebih meningkatkan kualitas pekerjaannya.

g. Fasilitas yang Tersedia

Menurut Cascio (2003) fasilitas yang biasanya disediakan oleh institusi terdiri dari sarana dan prasarana yang mendukung baik fisik maupun nonfisik. Contohnya tempat pelayanan kesehatan yang memadai, aman, nyaman dan memenuhi standar pelayanan minimal. Karyawan akan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lebih maksimal jika fasilitas yang disediakan organisasi bersifat aman dan sesuai dengan standar.

h. Penyelesaian Masalah

Setiap orang memiliki strategi masing-masing dalam mengelola konflik. Strategi ini merupakan hasil belajar, biasanya dimulai sejak anak-anak dan akan bekerja secara otomatis. Ketika seseorang memahami strategi dalam menghadapi dan memecahkan konflik, diharapkan dapat membiasakan diri menggunakan strategi konflik yang paling efektif ditinjau dari sudut pandang tercapainya tujuan-tujuan pribadi maupun terpelihara hubungan baik dengan orang lain. Konflik memberikan kesadaran bahwa ada persoalan yang perlu dipecahkan, dan menumbuhkan dorongan dalam diri seseorang untuk memecahkan persoalan untuk membimbing kearah terciptanya keputusan bersama yang lebih matang dan bermutu.

i. Komunikasi

Komunikasi yang efektif jika penerima menginterpretasikan pesan yang diterima sebagaimana yang dimaksud oleh pengirim. Selain itu komunikasi dua arah yang terbuka akan memudahkan untuk saling memahami dan sangat menolong mengembangkan relasi yang memuaskan bagi kedua pihak demi tercipta kerja sama yang baik dalam suatu pekerjaan.

Dari penjabaran di atas, dapat disimpulkan bahwa Cascio (2003) membagi komponen kualitas kehidupan bekerja menjadi sembilan bagian yang terdiri dari keterlibatan karyawan, kompensasi yang seimbang, rasa aman

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap pekerjaan, keselamatan lingkungan kerja, rasa bangga terhadap institusi, pengembangan karir, fasilitas yang tersedia, penyelesaian masalah, dan komunikasi.

### **3. Faktor Mempengaruhi Kualitas Kehidupan Kerja**

Program kualitas kehidupan kerja dimaksudkan agar dilakukan perbaikan terus menerus untuk membangkitkan kinerja karyawan, misalnya dengan memberi kesempatan yang lebih baik dalam berpartisipasi, tantangan, harapan, dan kesejahteraan yang lebih menjanjikan. Menurut Nawawi (2008), berbagai faktor yang perlu dipenuhi dalam menciptakan program kualitas kehidupan kerja antara lain:

- a. Restrukturisasi: Restrukturisasi kerja mencakup pemberian kesempatan bagi pekerja untuk mendapatkan pekerjaan yang tertantang (*job enrichment*) dan kesempatan yang lebih luas untuk pengembangan diri.
- b. Sistem imbalan: Sistem imbalan diyakini merupakan suatu hal yang sangat penting karena semua pekerja membutuhkan imbalan yang dapat menutup kebutuhan pribadi dan keluarga.
- c. Partisipasi: Partisipasi berupa keinginan keterlibatan karyawan dalam proses pembuatan berbagai keputusan organisasional secara proporsional, tetapi tidak berarti semua karyawan harus dilibatkan dalam pembuatan semua kebijakan.
- d. Lingkungan kerja merupakan kondisi keamanan lingkungan kerja, jaminan kebersihandan kesehatan lingkungan kerja, kondisi umum kenyamanan di lingkungan kerja, jaminan keselamatan kerja, serta dukungan kondisi lingkungan terhadap keberhasilan kerja.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Stres. Timbulnya stres kerja dikarenakan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik pribadi karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaan yang dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan. Stres berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja dan kualitas kehidupan bekerja. Semakin tinggi stres kerja, berdampak pada menurunnya kepuasan dan kualitas kerja karyawan secara langsung (Kusuma, 2015).

Dalam kualitas kehidupan bekerja, ada lima faktor-faktor yang mempengaruhi, yaitu restrukturisasi, sistem imbalan, partisipasi, lingkungan kerja dan stres.

## **B. Stres Harian**

### **1. Definisi Stres Harian**

Menurut Almeida (2005) stres harian adalah tekanan yang disebabkan oleh peristiwa kecil yang timbul dari kehidupan sehari-hari, seperti kekhawatiran pada pekerjaan sehari-hari, merawat anak, dan menyeimbangkan antara pekerjaan dan rumah.

Brantley (dalam Maruish, 2000) mengatakan bahwa stres adalah respon atau reaksi individu terhadap suatu kejadian atau stimulus lingkungan yang mengakibatkan individu merasa tegang. Stres dapat disebabkan oleh peristiwa hidup dan kejadian-kejadian kecil yang terjadi setiap hari. Lazarus & Cohen (1977) memberikan stres harian sebagai kejadian kecil yang terjadi berulang-ulang setiap hari seperti masalah kerja di kantor, sekolah dan sebagainya.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari definisi yang telah dikemukakan oleh Almeida (2005), Lazarus dan Cohen (1977) dapat disimpulkan bahwa stres harian adalah reaksi yang ditimbulkan dari aktifitas-aktifitas berupa kekhawatiran yang mengganggu dan menyebabkan ketidakseimbangan antara aktifitas di lingkungan rumah tangga dan aktivitas di lingkungan pekerjaan.

## **2. Sumber Stres**

Menurut Brannon & Feist (2007) dan Myers (1996), stres dapat berasal dari tiga sumber, yaitu:

- a. Katastrofi. Katastrofi adalah kejadian besar yang terjadi secara tiba-tiba dan tidak dapat diprediksi. Contoh dari katastrofi adalah bencana alam dan perang.
- b. Perubahan kehidupan. Perubahan kehidupan seseorang dapat memicu terjadinya stres. Contoh dari kejadian yang dapat mengubah hidup seseorang adalah perceraian, kematian orang yang dicintai, dan kehilangan pekerjaan.
- c. Kejadian sehari-hari. Kejadian sehari-hari yang dapat menimbulkan stres misalnya jadwal kerja yang padat.

Dari pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa sumber stres dapat muncul dari berbagai situasi dan kondisi tertentu yang muncul di kehidupan sehari-hari. Stres dapat berasal dari tiga sumber, yaitu: Katastrofi, perubahan kehidupan dan kejadian sehari-hari. Pada setiap individu stres dapat ditimbulkan dari sumber yang berbeda-beda.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Dimensi Stres Harian

Kondisi-kondisi yang cenderung menyebabkan stres disebut *stressors*. Meskipun stres dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressors*, biasanya individu mengalami stres karena kombinasi *stressors*. Menurut Brantley dan Jones (1989) dimensi stres harian yaitu:

#### a. Masalah Pribadi Individu

Pada dasarnya, faktor yang terkait dalam hal ini muncul dari dalam keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik pribadi dari keturunan. Hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik akan menimbulkan akibat pada pekerjaan yang akan dilakukan karena akibat tersebut dapat terbawa dalam pekerjaan seseorang. Sementara itu masalah ekonomi tergantung dari bagaimana seseorang tersebut dapat menghasilkan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan keluarga serta dapat mengatur keuangan tersebut seperlunya.

#### b. Kompetensi interpersonal

Kompetensi atau kekuatan dapat diukur dari tingkat kesanggupan, kecakapan, dan kekuatan yang dimiliki. Kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan, dan kecakapan keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kekuatan, dan kecakapan yang menjadi kewajiban dan tanggung jawabnya.

#### c. Stresor Kognitif

Stresor dapat melemahkan ingatan dan perhatian dalam aktivitas kognitif (Cohen dkk dalam Sarafino, 2006). sesuatu yang menimbulkan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

stres tergantung pada bagaimana individu menilai dan menginterpretasikan suatu kejadian secara kognitif. Penilaian kognitif individu dalam hal ini nampaknya sangat menentukan apakah stressor itu dapat berakibat positif atau negatif. Penilaian kognitif tersebut sangat berpengaruh terhadap respon yang akan muncul.

**d. Kondisi Lingkungan**

Kondisi fisik lingkungan dan sosial yang merupakan penyebab dari kondisi stres disebut dengan stresor. Faktor lingkungan ini menyangkut perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam suatu lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres individu. Contohnya: kebisingan, kepadatan, dan lain-lain.

**e. Beragamnya faktor penyebab stres**

Faktor-faktor yang menyebabkan munculnya stres pada seseorang dikenal dengan istilah stresor. Biasanya stresor dapat muncul dari berbagai situasi dan kondisi tertentu. Banyak orang yang bahkan tidak menyadari, apakah kegiatan yang dilakukan merupakan salah satu bentuk stresor atau bukan. Stresor dapat berasal dari dalam diri ataupun dari luar individu.

Stresor atau sumber-sumber stres harian dapat berasal dari beberapa dimensi yaitu masalah pribadi individu, kompetensi interpersonal, stresor kognitif, kondisi lingkungan, beragam faktor penyebab stres.

**4. Gejala-gejala Stres**

Gejala-gejala stres yang biasanya timbul menurut Taylor (1991), dapat dibagi menjadi empat yaitu:

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Gejala fisik; meliputi sakit kepala, insomnia, tekanan darah tinggi, berubah selera makan, lelah.
- b. Gejala emosional; meliputi mudah sedih, mudah marah, gugup, mudah tersinggung.
- c. Gejala intelektual; meliputi sulit berkonsentrasi, pikiran kacau, daya ingat menurun, berfikir irasional.
- d. Gejala interpersonal; meliputi mudah mempersalahkan orang lain, suka mencari kesalahan orang lain, kehilangan kepercayaan terhadap orang lain.

Stres yang menimpa individu tidak akan sama, meskipun penyebabnya sama. Seseorang dapat mengalami stres ringan, sedang ataupun stres berat. Hal demikian sangat dipengaruhi oleh kemampuan seseorang untuk menangani dan merespon stresor.

### **C. Ibu Bekerja**

#### **1. Definisi Ibu Bekerja**

Menurut *Encyclopedia of Children's Health*, ibu bekerja adalah seorang ibu yang bekerja di luar rumah untuk mendapatkan penghasilan di samping membesarkan dan mengurus anak di rumah. Ihromi (1990), yang dimaksud ibu bekerja adalah wanita yang sudah bersuami dalam kehidupan atau kegiatan sehari-harinya bekerja di luar rumah mencari nafkah baik sebagai pegawai negeri ataupun swasta. Ibu bekerja menurut Sobur (1988) adalah wanita yang sudah menikah, mempunyai anak dan bekerja di luar rumah. Wolfman (1995), mendefinisikan ibu bekerja sebagai kaum wanita yang bekerja di luar rumah dan mereka sudah berkeluarga. Soedarto dalam

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Setiasih (2005) menyatakan ibu bekerja adalah ibu yang memiliki kegiatan secara publik atau bekerja di luar sektor domestik dan mempunyai jadwal untuk mengembangkan hidupnya baik secara fisik maupun psikis.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas, ibu bekerja merupakan wanita yang sudah berkeluarga dan memiliki anak yang bekerja di luar rumah baik sebagai pegawai negeri ataupun swasta.

## **2. Faktor yang mempengaruhi ibu bekerja**

Hoffman (1984) menyebutkan beberapa faktor yang mempengaruhi keputusan seorang ibu untuk bekerja :

- a. Kebutuhan ekonomi. Terdapat banyak motif yang mendasari faktor ini yang tergantung dari kondisi dan keadaan keluarga. Penghasilan suami yang tidak mencukupi paling sering menjadi motif yang terbesar, namun ada motif lain seperti, ibu menginginkan barang-barang yang berharga yang membutuhkan uang lebih untuk dapat membelinya, karena itulah ibu bekerja
- b. Pekerjaan rumah tangga (peran ibu sebagai ibu rumah tangga) yang lama-kelamaan menjadi tidak lagi memuaskan, membosankan, dan tidak membutuhkan keterampilan. Apalagi ketika anak kecil sudah mulai memasuki sekolah.
- c. Kepribadian. Misalnya kebutuhan untuk berprestasi, dihargai karena status yang lebih tinggi, keinginan untuk dapat bermanfaat bagi lingkungan dan juga menggunakan potensi-potensi dan pendidikan yang dimiliki.





#### D. Kerangka Berfikir

Semakin banyaknya wanita yang bekerja untuk membantu mencari nafkah maupun untuk mengembangkan kariernya menyebabkan keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dengan keluarga merupakan masalah yang penting pada zaman modern ini.. Keterlibatan ibu dalam dunia kerja ini dapat bernilai positif maupun negatif. Dari sisi positif, dapat berkontribusi dalam membantu suami dalam menambah penghasilan, juga meningkatkan harga diri bagi perempuan. Hal ini karena ibu bekerja tidak semata-mata untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga untuk aktualisasi diri. Sementara itu, kerugian yang mungkin terjadi adalah ibu yang memiliki peran kompleks akan menghadapi persoalan kehidupan dalam pekerjaan serta keluarga, seperti konflik antara peran pekerjaan dan keluarga, waktu yang berkurang untuk suami dan anak.

Pilihan untuk bekerja dan mengurus rumah tangga membutuhkan *effort* yang sangat banyak. Sehingga ibu dituntut harus dapat menyeimbangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk rumah tangga dan pekerjaan di luar. Marettih (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi keputusan ibu untuk bekerja antara lain: kesadaran bahwa ibu mempunyai potensi untuk bekerja, adanya keinginan untuk meningkatkan perekonomian keluarga, mendapat dukungan dari keluarga (izin dari suami dan anak-anak), adanya *role model*, dan adanya kesempatan di tempat kerja. Artinya alasan ibu untuk bekerja karena memiliki keinginan untuk membantu suami untuk memperbaiki perekonomian keluarga, akan tetapi peran ibu sebagai wanita karir, akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengurangi waktu bersama anak-anaknya. Kebutuhan penting yang umumnya dibutuhkan anak adalah waktu, perhatian dan kasih sayang dari keluarga terutama dari ibu.

Secara sosial, ibu dituntut harus mampu menyeimbangkan antara peran di rumah dan peran di tempat kerja. Jika tuntutan itu tidak dapat terpenuhi dengan baik, akan menimbulkan dampak negatif yang mempengaruhi fungsi psikologis ibu seperti pekerjaan menjadi tidak maksimal dan memicu terjadinya konflik rumah tangga yang dapat menjadi penghambat ibu dalam mencapai kualitas kehidupan bekerja (Nuryanti, 2005). Kualitas kehidupan bekerja akan dapat tercapai jika ibu mampu menyeimbangkan dan mengatur kedua peran tersebut dengan baik, sehingga pekerjaan di rumah dan di tempat kerja tidak saling mengganggu satu sama lain.

Tetapi jika kedua peran itu tidak mampu dijalankan dengan baik, akan mengganggu kualitas kehidupan kerja ibu. Salah satu penyebab terganggunya kualitas kehidupan kerja adalah stres (Kusuma, 2015). Gejala stres yang dapat dialami ibu seperti mudah marah, mudah tersinggung, bahkan ibu mengalami sulit berkonsentrasi di tempat kerja sehingga pikiran menjadi kacau dan daya ingat menurun (Hardjana 2006). Stres yang dialami akan mempengaruhi kompensasi yang merupakan salah satu komponen yang berpengaruh pada kualitas kehidupan bekerja. Besarnya kompensasi merupakan ukuran hasil pekerjaan ibu. Dalam artian besar kecilnya kompensasi mempengaruhi prestasi kerja, motivasi kerja, kepuasan, dan kualitas kerja yang diperoleh ibu (Cascio, 2003). Sehingga prestasi, motivasi dan kepuasan bekerja ibu akan dipengaruhi oleh besar kecilnya kompensasi kerja yang diperoleh. Kompensasi yang baik diperoleh ketika ibu

dapat mengendalikan stres yang merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan bekerja.

Menurut Safaria (dalam De Jonge et, 2000), stres kerja dapat merusak kesehatan dan kualitas hidup pekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi stres menurut Brannon & Feist (2007) dan juga penelitian Myers (1996) adalah kejadian sehari-hari. Kejadian sehari-hari yang dapat menimbulkan stres misalnya jadwal kerja yang padat dan urusan di rumah tangga, tetapi jika ibu dapat menyeimbangkan keduanya, akan dapat mengendalikan semua keadaan, ataupun tekanan-tekanan yang berasal dari segala sumber yaitu baik dari rumah tangga ataupun dari pekerjaan. Keseimbangan peran dan kemampuan ibu dalam menjalankan multiperan sesuai dengan yang diharapkan akan meminimalkan risiko terjadinya stres.

Namun di sisi lain, ketika ibu tidak dapat menyeimbangkan antara rumah dan pekerjaan, memungkinkan ibu untuk mengalami stres harian. Ibu akan mengalami gejala seperti mudah mempersalahkan orang lain, mudah marah, mudah tersinggung suka mencari kesalahan orang lain, kehilangan kepercayaan terhadap orang lain yang akan berakibat terganggunya komunikasi dengan rekan-rekan kerja. Komunikasi dua arah yang terbuka akan memudahkan untuk saling memahami dan sangat menolong ibu dalam bekerja karena komunikasi juga merupakan salah satu komponen untuk membangun kualitas kehidupan kerja yang baik untuk ibu (Cascio, 2003).

Selanjutnya gejala stres lain yang dapat berpengaruh kepada kualitas pekerjaan ibu yaitu gejala fisik yang lebih sering dialami ibu misalnya sering sakit kepala, tekanan darah tinggi, mudah lelah. Kondisi fisik seperti itu akan

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

mengganggu konsentrasi dalam bekerja, sehingga mempengaruhi kualitas bekerja ibu. Hal ini sesuai dengan pendapat Ekowati (2009) yang menyatakan bahwa kondisi fisik dapat mempengaruhi kualitas pekerjaan. Kondisi fisik yang mengalami stres dapat mempengaruhi pengembangan karir, komunikasi, keterlibatan ibu dalam pekerjaan dan komponen kualitas kehidupan bekerja lain, sehingga kualitas kehidupan bekerja ibu menjadi menurun.

### **E. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan stres harian terhadap kualitas kehidupan bekerja pada ibu, semakin tinggi stres harian ibu, semakin rendah kualitas kehidupan bekerja yang dimiliki ibu, sebaliknya semakin rendah stres harian ibu, semakin tinggi kualitas kehidupan bekerja yang dimiliki.